

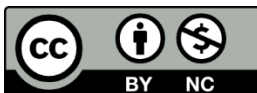


Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union



Kursleitfaden und Empfehlungen zur Umsetzung

Erasmus+ - KA2 –
ID 2016-1-DE02-KA202-003336



Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0)

Except where otherwise noted, content on this site is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International license.

Inhalt

Vorwort.....	3
1. Die Bedeutung Interkultureller Kompetenz	4
Worin besteht der Unterschied zwischen Multikulturalität und Interkulturalität?	4
Welchen Nutzen bringt interkulturelle Kompetenz für Organisationen, Gesundheitssysteme, etc.?.....	5
2. BICAS: Trainingskonzept & unterstützende App	6
2.1 BICAS Trainingskonzept.....	6
2.2 BICAS App.....	8
3. Erkenntnisse aus nationalen Pilotprojekten.....	9
4. Empfehlungen zur Umsetzung	11
5. Allgemeine Kursstruktur	12
5.1. Lernergebnisse.....	12
5.2. Lerneinheiten	14
5.3. ECVET Punkte	17
6. ECVET und EQF	19
7. Kontaktdaten der Projektpartner.....	21
Anhang: Weiterführende Webseiten	22

Haftungsausschluss

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Vorwort

BICAS - Building Intercultural Competencies for Ambulance Services ist ein länderübergreifendes Projekt mit Partnern in Österreich, Deutschland, Italien, Polen und Spanien, das vom Erasmus+ Programm der Europäischen Kommission gemeinsam finanziert wurde.

Das Hauptziel dieses Projekts besteht darin, dem wachsenden Bedarf an interkulturellen Kompetenzen von Mitarbeitern von Rettungsdiensten in ganz Europa zu begegnen, der durch die zunehmende kulturelle Vielfalt in den europäischen Gesellschaften allgemein und insbesondere durch den steigenden Zustrom von Migranten und Flüchtlingen ausgelöst wird. Die fortschreitende europäische Integration sowie die wachsende Zahl von Flüchtlingen und Migranten machen interkulturelle Kompetenzen in der präklinischen Notfallversorgung zur Notwendigkeit. Tatsächlich sind Rettungsdienste und anderes medizinisches Personal mit Situationen konfrontiert, in denen interkulturelles Know-how Voraussetzung ist. Da dieses Wissen meist fehlt, sind die Rettungsdienste zunehmend überfordert, was zu unzureichender Kommunikation mit den Patienten, massiven Komplikationen aufgrund kultureller / religiöser Unterschiede, psychosozialen Herausforderungen und hohem Stress auf beiden Seiten, sowie vermeidbaren Komplikationen in Notfallsituationen führt. Die Qualität der Notfallversorgung leidet.

Um eine erhöhte interkulturelle Kompetenz zu erreichen, hat das Konsortium einen **Trainingskurs für Rettungsdienste zur Steigerung der interkulturellen Kompetenz** konzipiert und durchgeführt, der darauf abzielt, eine Verbesserung der interkulturellen Kenntnisse und Fähigkeiten von Rettungsdienstpersonal herbeizuführen. Das Format dieses Schulungskurses ist Blended Learning, bestehend aus einem E-Learning-Kurs und Präsenzunterricht. Darüber hinaus hat das Projekt eine **mobile App** entwickelt und getestet, die Unterstützung im Einsatz etwa durch fremdsprachige Anamnese sowie wichtige Informationen kulturelle und religiöse Besonderheiten betreffend bietet. Wir hoffen, dass beide Instrumente dazu dienen werden, Rettungskräfte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen.

Das Ziel des Trainings besteht darin, die Bereitschaft und Fähigkeit zum Perspektivwechsel zu erreichen, sich in Menschen mit Migrationsgeschichte hineinzusetzen, eigene Sichtweisen zu relativieren sowie soziale Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erweitern, um effizienter arbeiten zu können. Das Erlangen interkultureller Kompetenzen ist ein Prozess, der Zeit braucht und dessen Ergebnisse schwer zu messen oder abzuschätzen sind, da dies von der Bereitschaft abhängt, dieses Wissen in das eigene Denken und Handeln zu integrieren. Der Trainingskurs soll in die Lage versetzen, schwierige Notsituationen im interkulturellen Kontext kompetent zu bewältigen.

1. Die Bedeutung Interkultureller Kompetenz

Unter Interkultureller Kompetenz versteht man die Fähigkeit, mit Menschen aus anderen Kulturen zu kommunizieren und sich ihnen gegenüber angemessen zu verhalten.

Kultur kann dabei im weiteren Sinne verstanden werden. Verschiedene Organisationen eines Landes können eine unterschiedliche Auffassung von Unternehmenskultur haben was ebenfalls ein potenzielles Konfliktrisiko für die Zusammenarbeit darstellen kann.

Interkulturelle Kompetenz ist multidimensional.

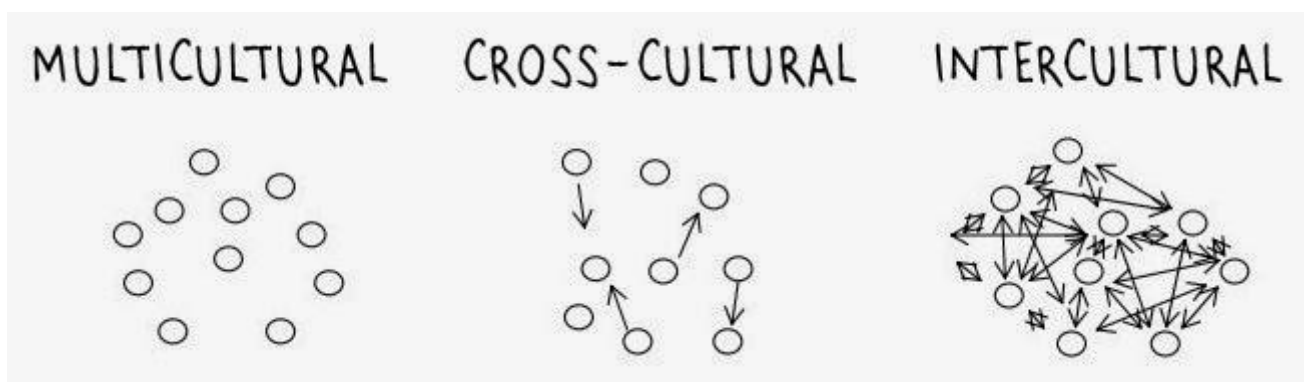
Folgende Kompetenzen sind notwendig, um mit Konflikten in interkulturellen Situationen konstruktiv umzugehen:

- **Kulturspezifisches Wissen:** Wissen über soziokulturelle Besonderheiten in Bezug auf Kommunikation, Werte und Rollenverständnisse
- **Allgemeine soziale Kompetenzen:** Respekt, Empathiefähigkeit und Emotionskontrolle, reflektierter Umgang mit eigenen Stereotypen, Lösungsorientierung
- **Konfliktspezifische Kompetenzen:** Wissen und Fähigkeiten für sicheres Auftreten, Deeskalation, Selbst- und Kollegenschutztechniken in Situationen, die des Selbstschutzes oder der sanften Fixierung bedürfen
- **Technische Kompetenz:** Fachkompetenz und Routine als Basis für kompetentes Auftreten

Worin besteht der Unterschied zwischen Multikulturalität und Interkulturalität?

Interkulturalität geht weit über die bloße Akzeptanz der multikulturellen Realität, die in der Gesellschaft de facto besteht, hinaus. Sie zielt darauf ab den Dialog und die Interaktion zwischen den Kulturen zu befördern.

Abbildung 1 Kulturalität.



Bildquelle: <http://museumtwo.blogspot.com/2014/10/from-multicultural-to-intercultural.html>

➔ Interkulturelle Kompetenz stellt eine **Schlüsselkompetenz** in der immer vielfältiger werdenden und vernetzten Welt des 21. Jahrhunderts dar!!!

Welchen Nutzen bringt interkulturelle Kompetenz für Organisationen, Gesundheitssysteme, etc.?

Interkulturelle Kompetenz ist von entscheidender Bedeutung für die Effektivität in einer Vielzahl von Bereichen, darunter Gesundheitswesen, Bildung, öffentliche Dienste, Strafverfolgung, Bibliotheken, Kundendienst und andere.

Die Kulturen der Patienten beeinflussen ihr Verständnis von Gesundheit und Krankheit, ihren Zugang zu Gesundheitsdiensten und ihre Reaktion auf medizinische Behandlungen. Eine erhöhte interkulturelle Kompetenz verbessert die Qualität der Gesundheitsleistungen und die Ergebnisse für die Patienten.

Soziale Vorteile

- Erhöht den gegenseitigen Respekt und das Verständnis zwischen Patient und Organisation
- Erhöht das Vertrauen
- Fördert die Einbeziehung aller Mitglieder der Gesellschaft
- Erhöhte Patientenzufriedenheit
- Unterstützt Patienten und Familien bei ihrer Versorgung
- Fördert die Verantwortung von Patienten und Familien für ihre Gesundheit

Nutzen für die Gesundheit

- Verbessert die Erfassung von Patientendaten
- Verbessert die Zustimmung zur Behandlung und gewährleistet bessere Behandlungsergebnisse
- Mindert Unterschiede bei der Behandlung von Patienten
- Bewirkt Kostenersparnis durch weniger medizinische Fehler, geringere Anzahl von Behandlungen und Rechtskosten

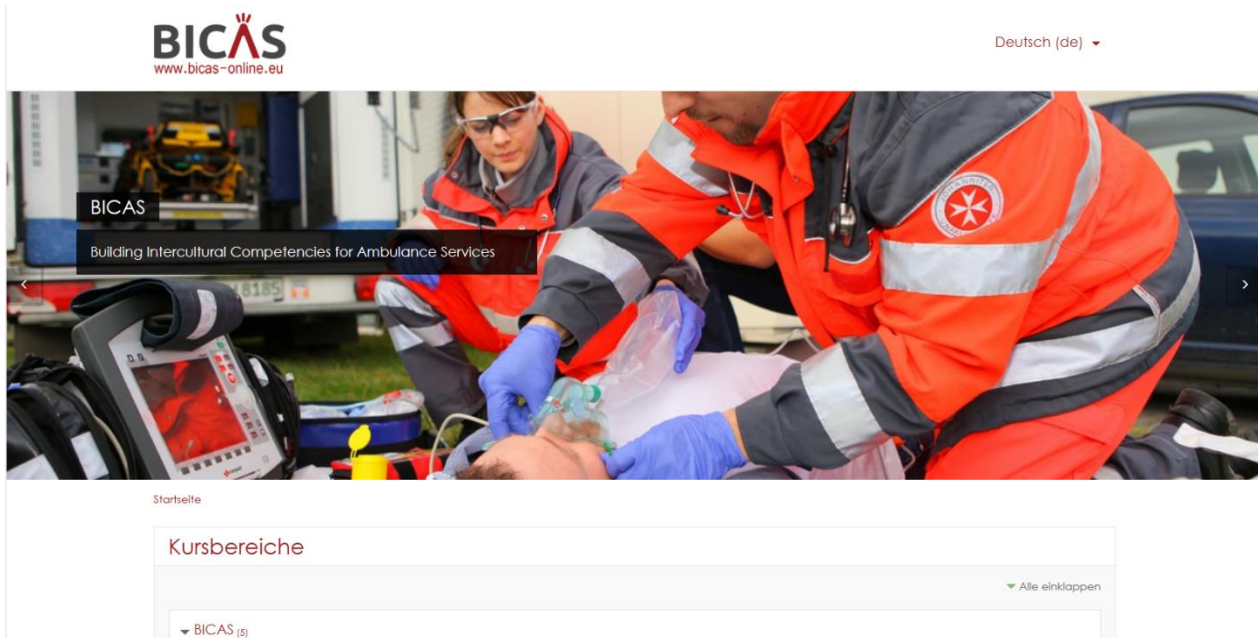
Wirtschaftliche Vorteile

- Verringert Stress beim Personal in interkulturellen Notfallsituationen
- Baut Barrieren ab, die Weiterentwicklung hemmen
- Gesetzliche und behördliche Richtlinien werden eingehalten
- Verbessert die Effizienz und Wirtschaftlichkeit von Gesundheitsdiensten
- Erhöht den Marktanteil der Organisation

2. BICAS: Trainingskonzept & unterstützende App

2.1 BICAS Trainingskonzept

Abbildung 2 Startseite des BICAS E-Learningkurses.



Das BICAS-Training ist als flexible Blended-Learning-Maßnahme geplant, die zu 2/3 aus E-Learning und zu 1/3 aus Präsenztage besteht. Diese Struktur wurde gewählt, weil wir einen niedrighwelligen Kurs für Mitarbeiter des Rettungsdienstes anbieten wollten, die einerseits wenig Zeit für Weiterbildungen und andererseits teilweise sehr lange Wartezeiten auf ihrer Wache haben. Aus diesem Grund haben wir einen E-Learning-Kurs mit ergänzendem Präsenz-Training entwickelt. Der Inhalt des E-Learning-Kurses funktioniert zwar auch ohne Präsenz-Training, wir empfehlen jedoch mindestens zwei Unterrichtstage: eine am Anfang für eine Einführung in das Thema und eine am Ende für Reflexionen.

Wir glauben, dass das Erlangen interkultureller Kompetenz nicht nur Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, sondern auch eine Änderung der persönlichen Einstellung umfasst. Um interkulturelle Kompetenz zu erlangen, ist es hilfreich, wenn nicht notwendig, die Perspektive zu wechseln und sich an die Stelle eines anderen zu versetzen. Dies kann am besten durch interkulturelle Rollenspiele im Unterricht erreicht werden, da hier persönliche Erfahrungen möglich sind, die ein reiner Online-Kurs nicht bietet.

Es gibt kein ideales Verfahren für interkulturelles Training. Aus diesem Grund enthält das Trainerhandbuch verschiedene Übungen für bestimmte Lernziele. Je nach Gruppenkonstellation, Ziel und Tiefe der Inhalte sowie Dauer des Seminars kann der Trainer aus einer Vielzahl von Übungen auswählen.

Das Curriculum mit den Lernergebnissen für den BICAS-Kurs sowie das Trainerhandbuch für das Präsenz-Training können unter <http://bicas-online.eu/de/materialien/> kostenlos heruntergeladen werden.

Das BICAS-Online-Training ist im System „moodle“ eingerichtet. Es besteht aus drei Online-Modulen unterschiedlicher Länge.

Die Module sind:

- 1) Interkulturelle Kompetenz
- 2) Migranten und Gesundheit
- 3) Professionelle Fähigkeiten entwickeln – Methoden, Werkzeuge und Strategien

Den Präsenzteil haben wir „Grenzen erkennen und setzen“ genannt. Ziel ist eine Gruppenreflexion darüber, wie in Zukunft in schwierigen Situationen auf der Grundlage der im E-Learning-Kurs erworbenen Kenntnisse vorgegangen werden kann.

Das Curriculum beinhaltet Lernergebnisse, die den ECVET-Kriterien entsprechen (siehe Kapitel 5).

Abbildung 3 Übersicht BICAS Trainingskurs Curriculum.

MODUL	LERNZIELE
Interkulturelle Kompetenz	Die Bedeutung und Relevanz von interkultureller Kompetenz im Allgemeinen und im Gesundheitswesen sowie für das eigene Berufsleben verstehen.
	Verstehen, wie und durch welche Faktoren sich Identität konstituiert und kritisch über die eigene Identität und das kulturelle Bewusstsein reflektieren können. Die kulturelle Perspektive verändern und eigene Vorurteile bewusst machen.
	Sensibilisierung für die Relativität der eigenen Weltanschauung und Perspektive. Fähigkeit, die kulturelle Perspektive zu verändern und interkulturelle Kompetenz im eigenen Berufsleben anzuwenden.
Migranten & Gesundheit - verschiedene Migrantengruppen, relevante ethnische Minderheiten, ihr Verständnis von Gesundheit und die Inanspruchnahme von Gesundheitsdiensten	Kenntnis der Migrationsphasen und des damit verbundenen psychosozialen Risikos. Kenntnis der besonderen Situation von Asylbewerbern, undokumentierten Flüchtlingen und schutzbedürftigen Gruppen, z.B. Opfern von Menschenhandel.
	Kenntnis der relevanten Migrantengruppen im eigenen Arbeitsumfeld, deren Zugang zu und Inanspruchnahme von Gesundheitsdiensten.
	Anerkennen unterschiedlicher kultureller Vorstellungen in Bezug auf das Verständnis von Gesundheit und Krankheit, dadurch Entwicklung entsprechender Handlungsstrategien. Sicherer Umgang mit typischen Missverständnissen und Konflikten.

Professionelle Fähigkeiten entwickeln - Methoden, Werkzeuge und Strategien	Verbesserte inter- und intrapersonale Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten in Verbindung mit interkulturellen Situationen in der täglichen Arbeit.
	Sensibilisierung für mögliche interkulturelle Dimensionen beruflicher Situationen und die Fähigkeit zur Auswahl diversitätssensibler Maßnahmen.
	Auswahl zwischen verschiedenen Methoden zur Situationsanalyse, Ziehen von Schlussfolgerungen und Einleitung von entsprechenden Maßnahmen in Bezug auf interkulturell schwierige Situationen.
Grenzen anerkennen und setzen	Integriertes Wissen über Interkulturalität und Deeskalationsstrategien sowie die daraus resultierende Fähigkeit, diversitätssensibel zu handeln.

2.2 BICAS App

Die BICAS-App ist eine Ergänzung zum BICAS-Training; ist aber auch eigenständig nutzbar.

Die BICAS App soll Rettungsdienstmitarbeiter bei ihrer täglichen Arbeit unterstützen. Sie enthält leicht zugängliche Informationen zu verschiedenen Kulturen sowie wertvolle Ressourcen, die dazu beitragen, den Stresspegel der Mitarbeiter zu senken und die Qualität der Rettungsdienste zu verbessern.

Die Benutzeroberfläche wurde in fünf Sprachen übersetzt: Englisch, Deutsch, Polnisch, Spanisch und Italienisch.

Die App ist in vier Hauptabschnitte unterteilt: **Unterstützung im Notfall, Do's and Don'ts, Mehr erfahren** und **Anleitung zur Analyse kritischer Ereignisse**.

Die App beinhaltet:

- **Unterstützung im Notfall** - Ein Wörterbuch mit nützlichen Stichwörtern und Wendungen, in dem Piktogramme zum gegenseitigen Verständnis verwendet werden. Es soll die Sprachbarriere zwischen Rettungsdienstpersonal und Patienten überbrücken, und hilft bei der Kommunikation medizinischer Angelegenheiten mit Personen, die kein Deutsch sprechen. Es enthält übersetzte Anamnesefragen und Anweisungen, die zusätzlich mit einem Bild verknüpft sind. Diese sind in elf Sprachen übersetzt: Englisch, Deutsch, Polnisch, Spanisch, Italienisch, Französisch, Ungarisch, Finnisch, Schwedisch, Arabisch und Persisch.
- Der Bereich **Do's and Don'ts** enthält Informationen zu verschiedenen Schlüsselaspekten des Lebens in anderen Kulturen. Er hilft dabei, unterschiedliche Sichtweisen in Bezug auf medizinisches Verständnis, Tod, Familie, Religion, Impfungen und zwischenmenschliche Interaktionen zu verstehen.
- Der Abschnitt **Weitere Informationen** bietet eine Liste mit Links zu verschiedenen Internetquellen wie Videos, Artikeln und Websites mit interessanten Informationen.

- **Anleitung zur Analyse kritischer Ereignisse** - Eine schrittweise Anleitung zur Durchführung einer Analyse kritischer Zwischenfälle.

Die App ist für iOS-Geräte und Android-Systeme verfügbar und kann im Apple App Store und bei Google Play heruntergeladen werden.

Die iOS Version finden Sie hier: <https://apps.apple.com/app/id1457031160>

Die Android Version finden Sie hier: <https://play.google.com/store/apps/details?id=eu.dcnnet.bicas>

Abbildung 4 BICAS App



3. Erkenntnisse aus nationalen Pilotprojekten

Kompromiss zwischen Akkreditierung und Benutzerfreundlichkeit

- ➔ Eine wichtige Lektion, die wir gleich zu Beginn gelernt haben, war, dass der geplante Umfang von 80 Unterrichtseinheiten ein zu ehrgeiziges Ziel war. Die Bereitschaft zur Weiterbildung von Fachkräften wird durch ihre zeitliche Verfügbarkeit und persönlichen Interessen stark eingeschränkt. Aus diesem Grund nehmen sie nur an Schulungen teil, die für sie von Vorteil sind und / oder verpflichtend sind. Interkulturelle Kompetenz als Soft Skill wird nicht als Notwendigkeit angesehen. Deshalb mussten wir den Kursumfang verringern, um den Bedürfnissen der Zielgruppe gerecht zu werden und ihn für sie attraktiver zu machen. Wir haben z.B. auf empfohlene Lektüre verzichtet, da es einerseits aus urheberrechtlichen Gründen schwierig ist, diese innerhalb des E-Learning zur Verfügung zu stellen und weil es andererseits schwierig ist in allen Partnerländern ähnliche Literatur zu finden. Das Downsizing bedeutete auch, die ECVET-Punkte zu streichen, da der Kurs für ECVET-Punkte zu kurz wurde (mehr zu ECVET in Kapitel 6). Die Lernergebnisse orientieren sich jedoch eng

an den ECVET-Kriterien und sind ebenfalls in die Bereiche Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen unterteilt.

Interkulturelle Kompetenz kann nicht erzwungen werden

- Interkulturelle Kompetenz ist verbunden mit eher allgemeinen Einstellungen, wertorientiertem Handeln sowie sogenannten sekundären Tugenden. Nichtsdestotrotz orientiert sich das BICAS Trainingskonzept theoretisch an interkultureller Kompetenz als mehrdimensionalem Konstrukt, was es auch zu einem (Weiter-) Bildungsinhalt macht, der nach ECVET- oder NQR-Prinzipien beschrieben und klassifiziert werden kann. Dies bedeutet jedoch nicht, dass das Training in der Lage ist, die beschriebenen Kompetenzen in jedem Einzelfall und noch dazu vollständig zu vermitteln, oder sogar relevante Dispositionen der Teilnehmer (z. B. Fremdenfeindlichkeit) einfach zu ändern.

Bedarf an spezifischen Informationen über kulturelle Besonderheiten vs. Gefahr von Stereotypen

- Teilnehmer, die sich bereits für das Thema interessierten, verfügten über recht gute interkulturelle Kompetenzen. Was sie erwarteten, war ein spezifischer Beitrag dazu, wie Kultur und Religion das Verhalten beeinflussen, z.B. religiöser (islamischer) Hintergrund von Verhaltensregeln.
- Die in den Fallstudien oder in den Übungen verwendeten Beispiele sollten so neutral wie möglich sein, um sich auf interkulturelle Kompetenzen im weitesten Sinne zu konzentrieren. Es ist zudem zu berücksichtigen, dass die Teilnehmer selbst einen Migrationshintergrund haben können.

Training ist am effektivsten mit Übungen im Zusammenhang mit der beruflichen Realität

- „Eine weitere Abteilung hatte um einen Trainingskurs gebeten: der Pflegenotdienst. Sie haben Beispiele, an denen wir arbeiten konnten. Die Gesamtstruktur wurde beibehalten, lediglich die Beispiele mussten geändert werden. Durch den Prozess einer multifaktoriellen Analyse entwickelten sie kompetente Lösungen für jede Situation. Es wurde positiv erwähnt, dass das Bewusstsein für kulturelle Themen geschärft wurde und dass der Trainingskurs ihrer beruflichen Realität sehr nahekam. Fazit: Nutzen Sie die bereitgestellten Methoden und die Kraft der Gruppe - sie können die Lösung finden, da sie Fachleute sind und nur einige Hinweise benötigen, um kulturelle Probleme adäquat zu berücksichtigen.“
- Insgesamt kann empfohlen werden, praktische Übungen von Anfang an anzuwenden und die verschiedenen Themen und Inputs im interkulturellen Training zusammen mit den Übungen zu erläutern. Dies macht das Training sehr praxisnah und dadurch relevant.

Die Zielgruppe für den Trainingskurs kann je nach nationalem Gesundheitssystem variieren

- In Bezug auf die Zielgruppe muss berücksichtigt werden, dass der Rettungsdienst in Italien (und anderen Ländern) von Nichtregierungsorganisationen und deren Ehrenamtlichen betrieben wird. Notfallsanitäter ist dort kein bezahlter Beruf, der im Gesundheitswesen eine Rolle spielt. Daher unterschieden sich die Zielgruppen geringfügig und umfassen sowohl Mitarbeiter des Rettungsdienstes (Notfallsanitäter) als auch Ärzte, Krankenschwestern, Sozialarbeiter und kulturelle Mediatoren.

4. Empfehlungen zur Umsetzung

- Die Kursteilnahme sollte **niederschwellig** möglich sein, um Interesse und Engagement sicherzustellen. Wir empfehlen dementsprechend, das Training an die Bedürfnisse und die Zusammensetzung der Zielgruppe in Bezug auf Länge und behandelte Themen anzupassen.
- Eine Kombination von Übungen aus der beruflichen Realität der Zielgruppe und theoretischen Inputs, um das Training **berufspraktisch relevant** zu machen und damit die Akzeptanz zu verbessern. Dies bedeutet einen sehr **partizipativer Umgang** mit der Gruppe und ein Arbeiten mit den von ihr ausgewählten aktuellen Themen.
- Es sind **Sensibilisierungsmaßnahmen** erforderlich, um das Gesundheitspersonal für das Training zu begeistern und den Vorteil herauszustellen, den es für sie hat. Betonung des **stressreduzierenden Ansatzes** zur Überwindung von Widerständen.
- **Kooperation mit Fort- und Weiterbildungsträgern für medizinisches Personal** etablieren, um das Training in einem formalisierten Rahmen als akkreditierte Weiterbildung anbieten zu können.
- Einbeziehung des Themas in die **berufliche Erstausbildung** von Notfallsanitätern und anderen Berufen des Gesundheitswesens im Umfang von mindestens 4 Unterrichtseinheiten.
- In Bezug auf ECVET und das EQR System ist es wichtig die **Unterschiede der europäischen Bildungssysteme** zu berücksichtigen. Denn Rettungsdienstmitarbeiter haben in einigen europäischen Ländern spezifische berufliche Qualifikationen (z.B. Deutschland) und in anderen (z.B. Italien) gehören Weiterbildungsmaßnahmen für sie zum Bereich der non-formalen Bildung, da sie als Ehrenamtliche im Rettungsdienst tätig sind.
- Es ist auch notwendig, den Kurs **Mitarbeitern in Schlüsselpositionen** anzubieten, die Migranten den Zugang zu Gesundheitsdiensten ermöglichen. Dazu zählen z.B. Sozialarbeiter und Mitarbeiter von Gesundheitszentren (Spanien). Dieses Personal bietet Migranten die wichtigsten Informationen über ihr Recht auf Zugang zum Gesundheitssystem (in all seinen Formen, nicht nur Notdiensten). Wenn diese Personen nicht über die richtigen Informationen verfügen, führt dies zu Fehlinformationen, aber auch zu Angst, Gesundheitsdienste überhaupt in Anspruch zu nehmen.
- Die erforderlichen Qualifikationen und Kompetenzen der **Trainer** müssen berücksichtigen, dass interkulturelle Kompetenzen und Rettungswesen komplexe Bereiche sind, in denen die Trainer **fundierte Kenntnisse** haben sollten, um **theoretische Qualität und Relevanz für die Arbeitspaxis** der Teilnehmer zu gewährleisten. Wenn die Kombination beider Fachkenntnisse nicht in einer Person verfügbar ist, wird ein "Tandem" oder "**Team-Teaching**" empfohlen.
- **Präsenzunterricht ist erforderlich!** Obwohl einige Personen angaben, dass sie nur Online-Schulungen bevorzugen (um an diesen Schulungen überall teilnehmen zu können), sind wir der Ansicht, dass Präsenzschulungen erforderlich sind, um den für das Erlangen interkultureller Kompetenz notwendigen Perspektivwechsel zu üben.

- **Infrastruktur:** max. 20 Teilnehmer, entsprechend großer Raum mit Beamer-, Flipchart- und Metaplan-Wänden, Lautsprecher mit ausreichender Kapazität und Tonqualität für die Nutzung von Filmen, zusätzliche Räume für Gruppenarbeiten.

- **Politische Korrektheit:** Es gibt eine feine Grenze zwischen Stereotypen und objektiven Informationen über kulturelle Besonderheiten. Einerseits ist es notwendig zu betonen, dass ein Austausch über kulturelle Besonderheiten keine Verallgemeinerung darstellt. Andererseits ist es wichtig, das Training für die Zielgruppe relevant zu gestalten. Die Teilnehmer wollen die Gründe für bestimmte für sie verwirrende Verhaltensweisen von Menschen mit unterschiedlichem kulturellen Hintergrund verstehen. Sobald klar ist, was dahinter steckt, ist es einfacher diese Verhaltensweisen zu verstehen und zu tolerieren.

5. Allgemeine Kursstruktur

5.1. Lernergebnisse

Was sind Lernergebnisse?

Lernergebnisse sind Aussagen darüber, was ein Lernender nach Abschluss eines Lernprozesses weiß, versteht und kann (siehe die EQR-Empfehlung 2008). In der Regel geben Qualifikationsrahmen das Gesamtniveau der Lernergebnisse in einer Qualifikation an. Für ECVET-Zwecke wird der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) als Referenz für Niveaus verwendet. Lernergebnisse können für verschiedene Zwecke verwendet werden, z. B. zum Festlegen von Deskriptoren für Qualifikationsrahmen, zum Definieren von Qualifikationen, zum Entwerfen von Lehrplänen, zum Bewerten usw. Die Lernergebnisse werden je nach Zweck und Kontext in verschiedenen Detaillierungsebenen dargestellt. Lernergebnisse werden im Rahmen der Gestaltung von Qualifikationen entwickelt. Je nach Qualifikationssystem gibt es unterschiedliche Ansätze, um Lernergebnisse zu identifizieren und zu beschreiben. Lernergebnisse können über eine Vielzahl von Lernwegen, Lernformen (in der Schule, in Unternehmen, am Arbeitsplatz usw.) in unterschiedlichen Lernkontexten (formal, nicht formal und informell) oder in unterschiedlichen Umgebungen (z. B. Land, Bildung und Ausbildungssystem ...) erworben werden.

Wie werden Lernergebnisse beschrieben?

Die Lernergebnisse werden anhand der in den verschiedenen Qualifikationssystemen vorhandenen Terminologie und Deskriptoren beschrieben. Die europäische Definition von Lernergebnissen, bei der die Begriffe Wissen, Fertigkeiten und Kompetenz verwendet werden (siehe EQR-Empfehlung), ist der gemeinsame Nenner, der zu der Vielfalt der Ansätze zur Beschreibung von Lernergebnissen passt. ECVET bietet keine Vorlage oder Taxonomie zum Format der Beschreibung der Lernergebnisse. Solche Vorlagen oder Klassifikationen können auf nationaler, regionaler oder Systemebene existieren (zum Beispiel als Teil eines nationalen Qualifikationsrahmens). Bei der Umsetzung von ECVET muss jedoch unbedingt sichergestellt werden, dass die Lernergebnisse für Qualifikationen und Einheiten klar identifiziert und beschrieben werden, um ein gegenseitiges Verständnis von Qualifikationen und Beurteilungen in Bezug auf Folgendes zu ermöglichen:

- ob die im Rahmen einer Mobilitätspartnerschaft erworbenen Qualifikationen zu demselben oder einem ähnlichen Beruf führen;
- Ob Lernergebnisse, wie sie in einem Umfeld oder Kontext beschrieben wurden, mit denen in einem anderen Umfeld oder Kontext vergleichbar sind.

Für Partnerschaften, bei denen ECVET im Rahmen der grenzüberschreitenden Mobilität eingesetzt wird, kann es nützlich sein, Instrumente wie Raster oder Vorlagen zu entwickeln, um zu ermitteln, welche Lernergebnisse von der Mobilität berücksichtigt werden können, und um sie auf einheitliche Weise zu beschreiben, mit dem Ziel:

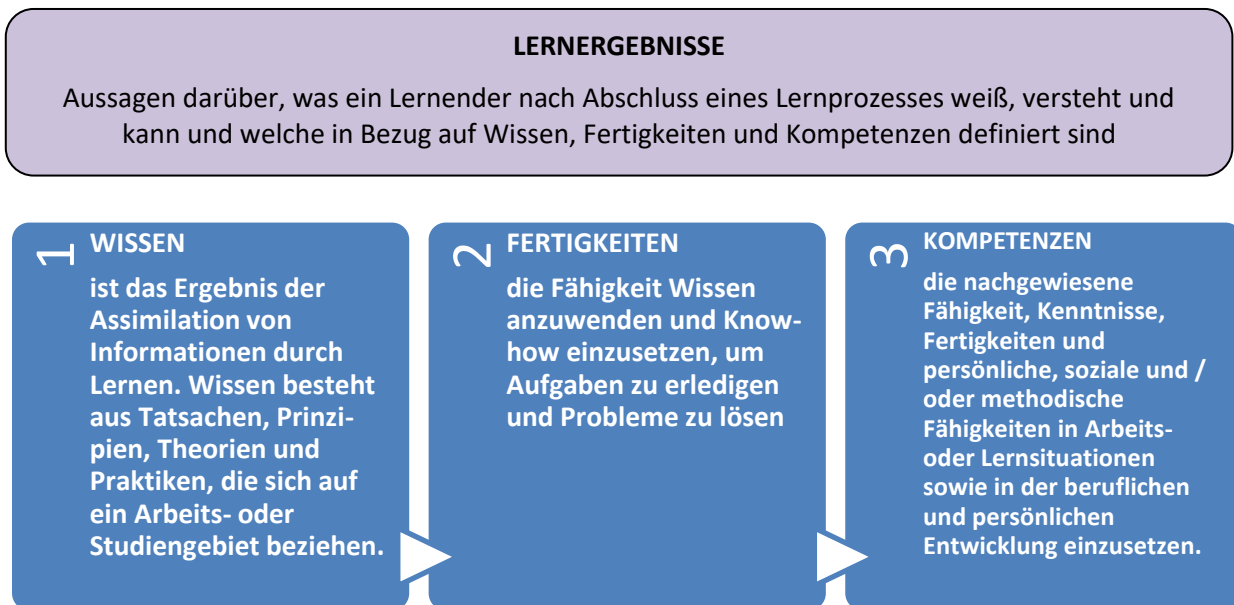
- Qualifikationen zwischen den verschiedenen Qualifikationssystemen zu vergleichen.
- Ähnlichkeiten zwischen Qualifikationen und Lernergebnissen zwischen den Partnereinrichtungen hervorzuheben.
- Lernergebnisse zu ermitteln, welche im Rahmen der von den Partnereinrichtungen vergebenen Qualifikationen nicht vorgesehen sind.

Der Einsatz solcher Tools hängt jedoch von den Bedürfnissen der Partnerschaften ab.

Wie werden Lernergebnisse in ECVET verwendet?

Zur Implementierung von ECVET ist es erforderlich, dass Qualifikationen anhand von Lernergebnissen beschrieben werden. Lernergebnisse werden zu Lerneinheiten zusammengefasst. Festgestellte Lernergebnisse ergeben Credit Punkte. Credit Punkte sind die Grundlage für den Transfer zwischen Lernkontexten und für die Akkumulation von Lernergebnissen. In ECVET werden Lernergebnisse als Grundlage für Transfer und Akkumulation von Studienleistungen verwendet. Lernergebnisse hängen nicht vom Lernprozess oder dem Lernkontext ab, in dem sie erzielt wurden, und können daher verwendet werden, um festzustellen, ob die Lernergebnisse, die in einer Lernumgebung oder einem Lernkontext erreicht wurden mit den zu erwartenden Ergebnissen eines anderen Lernumfelds oder -kontexts vergleichbar sind.

Abbildung 5 Lernergebnisse.



5.2. Lerneinheiten

Was ist eine Lerneinheit und in welcher Beziehung steht sie zu einer Qualifikation?

Eine Lerneinheit ist Bestandteil einer Qualifikation, die aus einem zusammenhängenden Satz von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen besteht, die bewertet und validiert werden können (siehe die ECVET-Empfehlung 2009). Die Lerneinheiten ermöglichen die schrittweise Erreichung von Qualifikationen durch Übertragung und Akkumulierung von Lernergebnissen. Sie müssen bewertet und validiert werden, um zu verifizieren und festzuhalten, dass der Lernende die erwarteten Lernergebnisse erzielt hat. In Abhängigkeit von den geltenden Vorschriften können Lerneinheiten für mehrere Qualifikationen gemeinsam oder für eine bestimmte Qualifikation spezifisch sein. Lerneinheiten werden basierend auf den Anforderungen zum Erreichen von Qualifikationen akkumuliert. Diese Anforderungen können je nach Tradition und Praxis des Qualifikationssystems und der Art und Weise, wie Qualifikationsstandards festgelegt werden, mehr oder weniger restriktiv sein. In Lerneinheiten kann auch das formale Bildungs- und Ausbildungsprogramm strukturiert werden.

Wie kann ECVET in einem Qualifizierungssystem verwendet werden, das keine Einheiten verwendet?

In Ländern, in denen Qualifikationen nicht in Bezug auf Einheiten ausgelegt sind oder in denen die Akkumulation von Einheiten nicht zulässig ist, kann ECVET für Mobilitätsw Zwecke verwendet werden, indem Einheiten erstellt werden, die nur für die Mobilität verwendet werden. Das für diese Einheiten erzielte Guthaben kann dann übertragen werden. Die Lernergebnisse werden validiert, indem der Lernende von dem entsprechenden Teil des Bildungs- und Ausbildungswegs in der Heimatinstitution befreit wird (dh, er muss den Lernprozess nicht erneut durchlaufen). Diese Lernergebnisse werden jedoch nur anerkannt, wenn der Lernende die abschließende Bewertung, die zur Vergabe der Qualifikation führt, erfolgreich abgeschlossen hat.

Wie können Lernergebnisse zu Lerneinheiten zusammengefasst oder gruppiert werden?

Die Lerneinheiten sollten in Bezug auf die Gesamtqualifikation kohärent aufgebaut und organisiert sein. Um die Lernergebnisse in Lerneinheiten zu gruppieren, müssen die miteinander in Beziehung stehenden Ergebnisse identifiziert werden. Es gibt verschiedene Kriterien, nach denen Lernergebnisse in Einheiten zusammengefasst werden können, und die Auswahl der zu verwendenden Kriterien hängt vom Qualifikationssystem ab. Beispiele beinhalten:

- die Tatsache, dass sich die Lernergebnisse auf die **gleichen beruflichen Tätigkeiten / Aufgaben** beziehen (zum Beispiel die Lernergebnisse in einer Lerneinheit mit dem Titel „Shampooieren und Haarbehandlung“);
- die Tatsache, dass sie sich auf **dasselbe Produkt oder dieselbe Produktionstechnik** beziehen (z. B. die Lernergebnisse in einer Lerneinheit mit dem Titel „Grillgerichte zubereiten“);
- Sie können auch nach den **Phasen des Produktionsprozesses** oder des Leistungsprozesses gruppiert werden (z. B. die Lernergebnisse in einer Lerneinheit namens „Informieren des Kunden über die Art der Wartung“).

oder

- Sie können zu einer Lerneinheit zusammengefasst werden, da sie sich auf **dasselbe Fachgebiet, dieselben Fertigkeiten oder Kompetenzen** beziehen (zum Beispiel kann die Fremdsprachenkompetenz eine separate Lerneinheit bilden).

Berufsbildungsqualifikationen können Lernergebnisse enthalten, die eindeutig mit der Fähigkeit einer Person verknüpft sind, eine bestimmte Tätigkeit am Arbeitsplatz auszuführen, sie enthalten jedoch häufig auch Lernergebnisse, die sich auf die Schlüsselkompetenzen beziehen. Es ist Sache des Qualifikationssystems, zu entscheiden, ob die Lernergebnisse, die in direktem Zusammenhang mit einer bestimmten beruflichen Tätigkeit stehen, zusammen mit den Schlüsselkompetenzen in Lerneinheiten zusammengefasst werden oder ob (einige) Lernergebnisse, die sich auf Schlüsselkompetenzen beziehen, separate Lerneinheiten bilden.

Schließlich sollten die Lernergebnisse einer Qualifikation in der Regel nur einmal bewertet werden (es sei denn, das erwartete Leistungsniveau des Lernenden ist höher). Daher wird das gleiche Lernergebnis normalerweise nicht in mehrere verschiedene Lerneinheiten integriert. In einigen Fällen kann es jedoch erforderlich sein, einige Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen zu definieren, die sich auf alle oder eine Gruppe von Lerneinheiten beziehen - zum Beispiel diejenigen, die Gesundheit und Sicherheit betreffen; Umweltschutz; Hygiene; oder in einigen Fällen Schlüsselkompetenzen. Auch wenn diese Lernergebnisse für die gesamte Qualifikation gleich oder übergreifend sind, sollten sie in der Beschreibung der Lerneinheit eindeutig angegeben werden.

Wie sollen Lerneinheiten bei der Verwendung von ECVET beschrieben werden?

Die Lerneinheiten sollten unter Bezugnahme auf die darin enthaltenen Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen in lesbarer und verständlicher Form beschrieben werden.

Lerneinheitenbeschreibungen sind entscheidend für den Erfolg von ECVET-Prozessen, da sie die Grundlage für die Transparenz von Qualifikationen bilden.

Die Lerneinheitenbeschreibung ermöglicht es den zuständigen Einrichtungen und Berufsbildungsanbietern aus verschiedenen Qualifikationssystemen sowie den Arbeitgebern, die Merkmale der Lerneinheiten und die in einem anderen Kontext durchgeführte Bewertung zu

verstehen. Zwei Aspekte sind wichtig: die Eindeutigkeit der verwendeten Terminologie sowie die Verständlichkeit des Texts.

Lerneinheitenbeschreibungen sollten folgendes umfassen:

- der allgemeine Titel der Lerneinheit;

Bei Lerneinheiten, die Lernergebnisse betreffen, die in direktem Zusammenhang mit der Ausübung bestimmter Tätigkeiten / Aufgaben oder Prozesse am Arbeitsplatz stehen, sollte der Titel aus Sicht des Arbeitsmarktes aussagekräftig sein. Er sollte auch der lernergebnisbasierte Ansatz der Lerneinheit angeben, d.h. Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen umfassen (anstatt sich auf ein unterrichtetes Fach zu beziehen).

Die Klarheit des Titels von Lerneinheiten ist besonders wichtig für die Kommunikation mit Arbeitgebern.

- **der allgemeine Titel der Qualifikation** (oder Qualifikationen), auf die sich die Lerneinheit bezieht, falls zutreffend,
- **die Referenz der Qualifikation gemäß dem EQR-Niveau** und gegebenenfalls dem nationalen Qualifikationsrahmenniveau mit den mit der Qualifikation verbundenen ECVET-Kreditpunkten;
- die in der Lerneinheit enthaltenen **Lernergebnisse**,

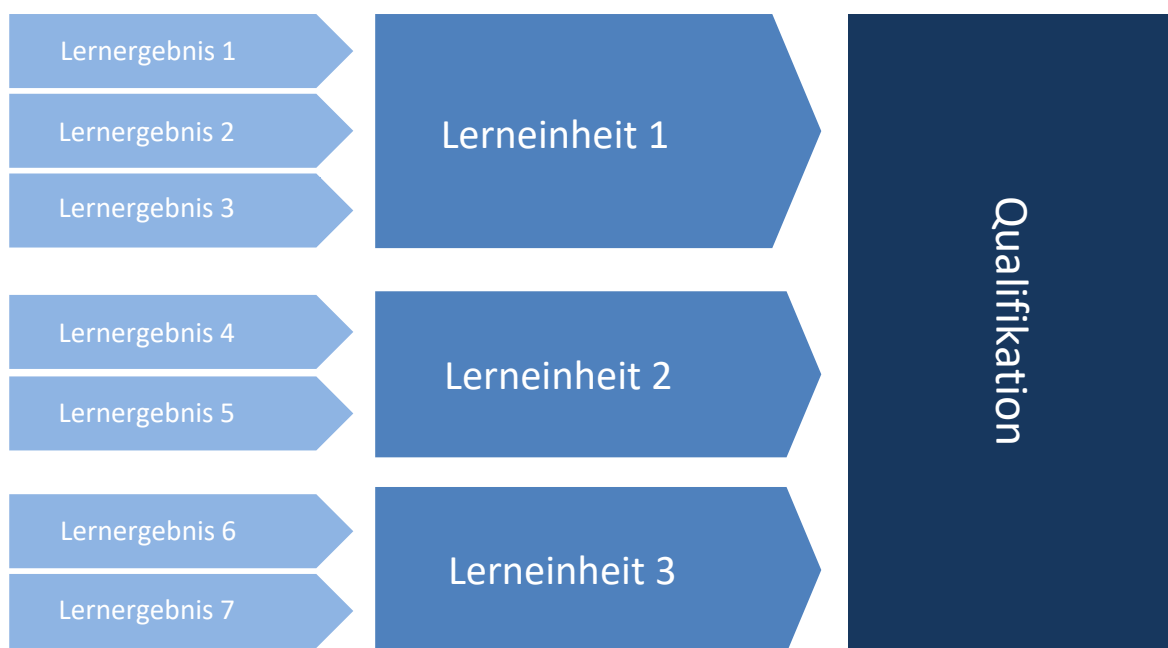
Die in der Beschreibung der Lerneinheit enthaltene Detailmenge sollte dem Zweck entsprechen, für den die Beschreibung verwendet wird und für wen sie bestimmt ist. Wenn die Beschreibung verwendet wird, um den Lernenden oder Arbeitgeber über den Inhalt zu informieren, sind weniger Details erforderlich, als wenn dieselbe Beschreibung auch als Leitfaden für den Bewertungsprozess verwendet wird.

Es ist vorstellbar, dass eine Lerneinheitenbeschreibung zwei Ebenen umfasst: eine Zusammenfassung (für die allgemeine Kommunikation) und eine detaillierte Beschreibung (für Lehrkräfte, Gutachter usw.).

- die **Verfahren und Kriterien für die Bewertung** dieser Lernergebnisse,
- die der Lerneinheit zugeordneten **ECVET-Punkte** (weitere Informationen finden Sie im Abschnitt über ECVET-Punkte),
- gegebenenfalls die Gültigkeitsdauer der Lerneinheit.

Sofern in den nationalen Normen zusätzliche Anforderungen oder Einschränkungen für Lerneinheiten und deren Beschreibung festgelegt sind, z. B. zeitlich begrenzte Gültigkeit, sind diese auch in der Lerneinheitenspezifikation enthalten.

Abbildung 6. Lerneinheiten



5.3. ECVET Punkte

Was sind ECVET-Punkte?

ECVET-Punkte sind eine numerische Darstellung des Gesamtgewichts der Lernergebnisse in einer Qualifikation und des relativen Gewichts der Einheiten in Bezug auf die Qualifikation (siehe ECVET-Empfehlung 2009). Zusammen mit Lehreinheiten, Beschreibungen der Lernergebnisse und Informationen zum Qualifikationsniveau können ECVET-Punkte das Verständnis einer Qualifikation unterstützen. Die Anzahl der ECVET-Punkte, die einer Qualifikation zugeordnet sind, kann zusammen mit anderen Spezifikationen zum Beispiel anzeigen, dass der Umfang der Qualifikation eng oder breit ist. Die Anzahl der ECVET-Punkte, die einer Lerneinheit zugewiesen wurden, gibt dem Lernenden Auskunft über das relative Gewicht dessen, was er bereits gesammelt hat. Sie liefert dem Lernenden auch Informationen darüber, was noch zu erreichen ist.

Wie viele ECVET-Punkte werden für eine Qualifikation vergeben und wie?

Die Zuweisung von ECVET-Punkten zu einer Qualifikation basiert auf der Verwendung einer Konvention, nach der 60 Punkte für die Lernergebnisse vergeben werden, die in einem Jahr der formalen Vollzeit-Berufsbildung erwartet werden (siehe die ECVET-Empfehlung 2009).

Für eine bestimmte Qualifikation wird ein formaler Lernkontext als Referenz herangezogen und auf der Grundlage von 60 Punkten pro Jahr formaler Vollzeitausbildung wird die Gesamtpunktzahl dieser Qualifikation zugewiesen. In einer Reihe von europäischen Ländern sind die Qualifikationsbeschreibungen unabhängig vom Bildungs- und Ausbildungsprogramm, das auf diese Qualifikationen vorbereitet. Darüber hinaus ist es auch möglich, dass dieselbe Qualifikation auf verschiedenen Wegen erreicht wird. Daher vergibt ECVET Punkte für Qualifikationen und nicht für Aus- und Weiterbildungsprogramme. Um jedoch über die Anzahl der ECVET-Punkte zu entscheiden, die für eine Qualifikation vergeben werden, wird ein formales Lernprogramm als Bezugspunkt ausgewählt. Die zuständigen Stellen, die für die Gestaltung der Qualifikationen zuständig sind, müssen entscheiden, welches spezifische Programm als Bezugspunkt ausgewählt

wird (z. B. das ursprüngliche Berufsbildungsprogramm oder das am häufigsten verwendete Programm). Die Dauer des ausgewählten Referenzprogramms ergibt zusammen mit der ECVET-Konvention zu ECVET-Punkten die Anzahl der ECVET-Punkte, die der Qualifikation zugewiesen wurden.

Was ist der Unterschied zwischen ECVET-Punkten und Credit Punkten?

ECVET-Punkte sind nicht mit Credit Punkten zu verwechseln. Während Credit Punkte die Lernergebnisse angeben, die der Lernende erzielt hat, geben ECVET-Punkte Auskunft über die Qualifikation und die Lerneinheiten (siehe die ECVET-Empfehlung 2009). Mit anderen Worten, während sich die Credit Punkte auf eine Person und ihre persönliche Leistung beziehen, hängen die ECVET-Punkte mit der Qualifikationsstruktur und -beschreibung zusammen und sind personenunabhängig. Credit Punkte können übertragen und akkumuliert werden, wenn die zuständige Institution anerkennt, dass die vom Lernenden erworbenen Credit Punkte relevant für die Qualifikation sind, die der Lernende anstrebt (oder deren Anerkennung er beantragt). ECVET-Punkte geben Auskunft über die Credit Punkte, die der Lernende transferiert und gesammelt hat (z. B. wie hoch ist das relative Gewicht der Lerneinheiten, die der Lernende bereits erreicht hat).

Abbildung 7. Vorlage einer Lerneinheit mit ECVET Punkten.

Titel der Lerneinheit:			
Titel der Qualifikation:			
EQF Level der Qualifikation:			
NQF Level der Qualifikation:			
ECVET Punkte (die der Lerneinheit zugeordnet sind):			
Lernergebnis Nr. 1	Kenntnisse	Fähigkeiten	Kompetenzen
Lernergebnis Nr. 2	Kenntnisse	Fähigkeiten	Kompetenzen
Lernergebnis Nr....	Kenntnisse	Fähigkeiten	Kompetenzen
Verfahren und Kriterien für die Bewertung von Lernergebnis Nr. 1			
Verfahren und Kriterien für die Bewertung von Lernergebnis Nr. 2			
Verfahren und Kriterien für die Bewertung von Lernergebnis Nr.			
Dauer der Lerneinheit			

6. ECVET und EQF

Das Europäische Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET), das 2009 auf Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates der EU angenommen wurde, ist eines der wichtigsten gemeinsamen europäischen Instrumente zur Unterstützung des Transfers, der Anerkennung und der Akkumulation bewerteter Lernergebnisse sowie zur Förderung des lebenslangen Lernens durch flexible und individualisierte Lernwege. Die Schaffung und Umsetzung der wichtigsten ECVET-Grundsätze soll zu einem besseren Verständnis von Lernergebnissen, ihrer Transparenz, grenzüberschreitender Mobilität der Lernenden und Übertragbarkeit zwischen und gegebenenfalls innerhalb der Mitgliedstaaten in einem Raum des grenzenlosen lebenslangen Lernens führen. Sie sollten auch die Mobilität und Übertragbarkeit von Qualifikationen auf nationaler Ebene zwischen verschiedenen Wirtschaftssektoren und auf dem Arbeitsmarkt verbessern. Darüber hinaus wird ECVET zur Entwicklung und Ausweitung der europäischen Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung beitragen.

ECVET ist ein technischer Rahmen für die Übertragung, Anerkennung und gegebenenfalls Akkumulierung der Lernergebnisse von Einzelpersonen im Hinblick auf die Erreichung einer Qualifikation. (ECVET Empfehlung, 2009).

ECVET ist Teil der Entwicklung gemeinsamer europäischer Instrumente für die allgemeine und berufliche Bildung: der Europäischen Qualifikationsrahmen und die zugehörigen nationalen Qualifikationsrahmen, der Europäische Referenzrahmen für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung (EQAVET) und der Europass. ECVET ist auch mit der Anwendung des Europäischen Systems zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) im Hochschulbereich verbunden.

ECVET ist auf alle Lernergebnisse anwendbar, die im Prinzip auf allen Ebenen des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR) über eine Vielzahl von Bildungs- und Lernwegen erreichbar sein sollten und dann übertragen und anerkannt werden (Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April 2008 über die Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen).

Der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR) ist ein gemeinsamer europäischer Referenzrahmen, dessen Ziel es ist, die Lesbarkeit und Verständlichkeit von Qualifikationen in verschiedenen Ländern und Systemen zu verbessern. Der EQR wurde vom Rat der EU und vom Europäischen Parlament in der Empfehlung vom 23. April 2008 verabschiedet. Aufgrund des Erfolgs bei der Umsetzung der Empfehlung von 2008 wurde am 22. Mai 2017 eine überarbeitete und verstärkte Empfehlung zum EQR vom Rat "Bildung, Jugend, Kultur- und Sport" herausgegeben. Ziel dieser überarbeiteten Empfehlung ist es, die Kontinuität sowie eine weitere Vertiefung des EQR sicherzustellen. Der Hauptzweck des EQR ist es, die Lesbarkeit und Verständlichkeit von Qualifikationen in verschiedenen Ländern und Systemen zu verbessern. Dies ist wichtig, um die grenzüberschreitende Mobilität von Lernenden und Arbeitnehmern sowie das lebenslange Lernen in ganz Europa zu fördern. Der EQR deckt Qualifikationen auf allen Ebenen und in allen Teilsystemen der allgemeinen und beruflichen Bildung ab und bietet einen umfassenden Überblick über Qualifikationen in den 39 europäischen Ländern, die derzeit an der Umsetzung beteiligt sind.

Der Kern des EQR sind acht gemeinsame europäische Referenzniveaus, die in Lernergebnissen beschrieben werden: Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen. Dies macht es verständlicher, was ein Lernender mit einer EQR-bezogenen Qualifikation weiß, versteht und kann. Dieser Ansatz er-

möglicht auch den Vergleich von Qualifikationen, die in allen Arten von Bildung, Ausbildung und Qualifikationen vergeben wurden, von der Schulausbildung bis hin zu akademischen und beruflichen Qualifikationen auf jeder Ebene. Der EQR hilft, nationale Qualifikationssysteme zu vergleichen und die Kommunikation zwischen ihnen zu ermöglichen. Der EQR war der Katalysator für die Entwicklung umfassender nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) auf der Grundlage von Lernergebnissen. Alle Länder, die sich für den EQR engagieren, halten solche nationalen Rahmenbedingungen für erforderlich, um ihre Qualifikationen branchen- und länderübergreifend vergleichbar zu machen. Dies geschieht durch einen nationalen Referenzierungsprozess, der auf einer Reihe von auf europäischer Ebene vereinbarten Kriterien basiert.

Nach umfassenden nationalen Konsultationen mit Interessengruppen präsentieren die Länder der EQR-Beratergruppe die Ergebnisse dieses Referenzierungsprozesses und veröffentlichen ihren Referenzierungsbericht. Sobald die nationalen Qualifikationsniveaus mit dem EQR in Beziehung gesetzt werden, ist es bei der Anerkennung ausländischer Qualifikationen viel einfacher, nationale Qualifikationen zu vergleichen und zu bewerten, wenn Menschen in ein anderes Land ziehen. Ziel ist es, dass alle neuen Qualifikationen, Diplome, Zertifikate und Europass-Nachträge einen Verweis auf ein angemessenes EQR-Niveau enthalten. In jedem Land, das am EQR teilnimmt, wird eine nationale Koordinierungsstelle für den EQR eingerichtet, die die Umsetzung auf nationaler Ebene koordiniert und Auskunft darüber gibt, in welchem Verhältnis die nationalen Qualifikationsniveaus zum EQR stehen und wie der EQR umgesetzt wird. Auf europäischer Ebene stellt die EQR-Beratergruppe sicher, dass der EQR in ganz Europa transparent, vertrauenswürdig und kohärent umgesetzt wird. Sie bringt Vertreter nationaler Behörden in ET 2020-Ländern und europäische Vertreter von Sozialpartnern und anderen europäischen Interessengruppen zusammen. Bis April 2017 hatten 32 Länder ihre nationalen Qualifikationsniveaus mit dem EQR verknüpft („referenziert“): Österreich, Belgien (Flandern und Wallonien), Bulgarien, Kroatien, Zypern, Tschechische Republik, Dänemark, Estland, Ehemalige Jugoslawische Republik Mazedonien, Frankreich, Deutschland, Griechenland, Ungarn, Island, Irland, Italien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Kosovo, Malta, Montenegro, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Slowenien, Schweden, Schweiz, Türkei und das Vereinigte Königreich (England, Schottland und Wales).

Weitere Informationen zum Europäischen Qualifikationsrahmen finden Sie unter den Links im Anhang.

7. Kontaktdaten der Projektpartner

Wenn Sie Interesse an unserem Trainingskurs und/oder der mobilen App haben, besuchen Sie unsere Webseite unter

www.bicas-online.eu

und kontaktieren Sie eine unserer Partnerorganisationen.

Austria

DIE JOHANNITER 
Aus Liebe zum Leben

Johanniter Österreich

Ausbildung und Forschung gGmbH

Kontakt: Nadine.Sturm@johanniter.at

Italien


Progettazione, Management e Formazione sui Fondi UE

Euro Project Lab S.r.l.s.

Kontakt: alexandra@europrojectlab.com

Deutschland

DIE JOHANNITER 
**Johanniter-Akademie
Mitteldeutschland**

Johanniter Akademie Mitteldeutschland

Kontakt: Jana.Goldberg@johanniter.de

Polen


DANMAR
COMPUTERS

Danmar Computers LLC

Kontakt: k.ciapala@danmar-computers.com.pl



Wisamar Bildungsgesellschaft gGmbH

Kontakt: Carola.Dierich@wisamar.de

Spanien


Andalucía **Acoge**

Federacion Andalucia Acoge

Kontakt: alicia.ocon@acoge.org

Anhang: Weiterführende Webseiten

Europäische Kommission:
Allgemeine und Berufliche Bildung
<http://ec.europa.eu/education/>

ECVET
https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/the-european-credit-system-for-vocational-education-and-training-ecvet_de

EQF Referenzberichte
<https://ec.europa.eu/ploteus/de/referencing-reports-and-contacts>

EUROPASS website
<http://europass.cedefop.europa.eu/>

EQAVET internal site
http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/eqavet_en

EQAVET website
<http://www.eqavet.eu/gns/home.aspx>

Exekutivagentur Bildung, Audiovisuelles und Kultur (EACEA)
<http://eacea.ec.europa.eu>

Cedefop
Website zu europäischen Werkzeugen
<http://www.cedefop.europa.eu/it/events-and-projects/projects/european-credit-system-vocational-education-and-training-ecvet>

In Zusammenarbeit mit der Europäischen Kommission leistet das Cedefop technische und analytische Unterstützung bei der Umsetzung der ECVET-Empfehlung auf EU-, nationaler und sektoraler Ebene.

ECVET Netzwerk
<http://www.ecvet-secretariat.eu/en>

Das Europäische ECVET-Netzwerk fungiert als Sekretariat für das Europäische ECVET-Netzwerk. Die Aktivitäten umfassen Workshops und Seminare für die ECVET-Nutzergruppe und die Mitglieder des europäischen ECVET-Netzwerks sowie des jährlichen ECVET-Forums. Die Website informiert über neue Entwicklungen im Netzwerk und bietet Dokumentationen wie Leitfäden (interaktiv oder zum Herunterladen), das ECVET-Magazin usw. Sie wird von der Europäischen Union finanziert.

ECVET Pilotprojekte
<http://www.ecvet-projects.eu>

Diese Website bietet einen Überblick über die Aktivitäten sowie die vorläufigen und endgültigen Ergebnisse der zentralisierten europäischen ECVET-Projekte. Es wird von der Europäischen Union finanziert.